

この10月1日及び11月1日実施に向けて大学から就業規則等の改定案が示され、8月27日(火)、9月4日(水)に団体交渉、9月10日(火)と9月11日(水)に過半数代表の意見聴取を持ちました。なお、「I」の「4」の附属学校園教員の地域手当特別調整分の見直し問題については7月17日(水)、7月30日(火)にも重ねて団体交渉を行ないました。

以下、それらの改定内容(概要)、団体交渉等の状況及び過半数代表意見書での意見(いずれもその一部です。また、団体交渉は複数回分を混在させているものもあります。)をご報告します。(文責:小薮)

■人事諸制度の改定について

1. 10月1日実施分

1. 国大協の申合せによる異動幹部職員の定年後の再雇用への対応に係る「再雇用職員就業規則」の改定について

国大協での申合せに基づくもので、広島大学の職員から他大学等のグループリーダー相当職の職員となった者について、定年後の再雇用受け入れに関する再雇用職員就業規則の改定です。

【団体交渉より】

(組合) 質問だが、定年後に出身大学に戻るかどうかについて本人の選択は可能か?

(大学) 勿論そうだ。現大学にするか、出身大学に戻るか、それとも故郷にするか、本人の希望を優先する。再雇用中であっても、65歳までなら本人の希望に応じた配慮を行なう。

(組合) ポストは足りるのか?

(大学) 基本的には契約職員だ。まったく仕事が変わることもある。

(大学) 大学によってポストも処遇も個々に異なる。本人との話し合いで決めて行く。

【過半数代表意見書より】

再雇用先の選択については本人の意思が尊重されるとの説明もあり、異議はありません。

2. 研究大学強化促進事業による人事給与システムの見直しに係る「教育研究系契約職員の任免・給与及び労働時間・休日・休暇に関する規則」の改定について

これは8月7日付けの日本経済新聞において『22大学・機関「研究力高い」 文科省、最大年4億円助成』の見出しで報道された記事に関連するもので、当該記事では「今年度から毎年2億~4億円を10年間支給する」、「5年後の中間評価によって入れ替えも検討する」、「各大学は研究戦略や知財管理を担う人材や研究を支援する技術者の雇用、若手研究者の登用などを継続的に進める」とされ、広島大学は年3億円の助成対象になっています。

規則の改定内容は、(1)『研究員』の章に「年俸制のリサーチ・アドミニストレーター(URA)」を追加、(2)『特任教員』及び『寄附講座等教員』の章の年俸制適用者における「雇用契約期間が1年未満のケースの基本給・本給の決定方法」の追加等になります。

【団体交渉より】

(組合) リサーチ・アドミニストレーターの契約期間はどうか?

(大学) 10年間の事業として採択され、5年目に見直しが入る。この10月に採用予定なので、4年半の契約期間になる。

(組合) 契約が更新されれば無期転換の申し込みができるようになるが。

(大学) そうなる。

(組合) 再任(契約更新)はどう考えているか?

(大学) テニュー・トラック制と同じようになる。

(組合) 給与はずっと年俸制か?

(大学) 年俸制が常勤職員化になるが、常勤職員の場合は事務職給与体系の適用になる。



(大学) 契約職員時の期間は退職金で通算できない問題もある。

(組合) リサーチ・アドミニストレーターは、具体的にどのような仕事をやるのか、採用基準はどういうものか？また、更新基準はテニユア・トラック制と同様とのことだが、もう少し説明を。

(大学) 公募になる。業務は研究支援だが、具体的に未だ見えにくい。研究推進やプロジェクトの立ち上げ支援、遂行上のネットワーク整備などか。

(組合) 給与が 360 万円から 1500 万円と幅が大きい、その各々のランクでのイメージがよく分からない。

(大学) 基本的なところやシニアクラスといったところもあるが、給与が下の方は入口辺りの業務で、シニアなら……。まだ詰め切れていない。

(組合) 再任基準はどうか？

(大学) 採用時に示しておかないといけない。契約は 5 年で、3 年目で中間評価を行なう。テニユアと同じだ。研究員に近い人、事務系に近い人によって人事評価は違って来る。トラブル回避のためにも明示しておくことが必要。

(大学) 応募時にきっちりと明示する。

【過半数代表意見書より】

『研究員』の章への「年俸制のリサーチ・アドミニストレーター (URA)」の追加について以下を求めます。

年俸制のリサーチ・アドミニストレーター (URA) について、その担当業務内容、本給の決定方法、契約更新基準等の具体的整理はこれからになりますが、それらは労働条件を構成する基本的事項であり、その合理的な整理と応募者及び採用者への具体的説明が必要です。

3. 広島県最低賃金改定への対応に係る「事務・技術系契約職員の任免・給与及び労働時間・休日・休暇に関する規則」の改定について

10 月 24 日より広島県の最低賃金が時間給 733 円へ引き上げられることから、当該時間給を下回ることになる契約環境整備員 1 号俸の時間給を 725 円から 735 円へ 10 円引き上げ、連動して当該 2 号俸・3 号俸の時間給も各々 10 円引き上げる改定です。

【過半数代表意見書より】

今後に向けて以下を求めます。

契約環境整備員の時間給設定に関する考え方の整理が必要であり、次回の当該時間給変更の際は、その整理した考え方とそれに基づく改定案を提示して下さい。

4. 広島県教員の給与減額措置に伴う附属学校園教員の地域手当特別調整分の見直しに係る「職員給与規則」の改定について

国家公務員の給与大幅削減 (2 年間) に連動して昨年 7 月から常勤教職員の給与・ボーナスが大幅に削減されていますが、附属学校園教員については、広島県との交流人事による受け入れ教員が多数存在するため (附属教員全体の約 6 割が広島県等との交流人事によるものとの説明です)、広島県の動向を考慮して緩和措置としての地域手当特別調整分を更に +2.0% としていました。そうした中で、自民党政権が道府県等への地方交付税について国家公務員給与削減相当分をこの 7 月から強制減額したことにより、広島県等もそれへの対応を余儀なくされ、7 月から来年 3 月までの 9 カ月間、広島県職員の給与を大幅に削減することになりましたが、それとの関係で附属学校園教員の給与削減幅を再交渉しました。大学の当初提案は「変更なし」でしたが、7 月から来年 3 月までの比較では広島県教員の削減額が上回るものの、広大附属教員の削減は昨年 7 月から実施されており、削減額の総額では広島県教員を大幅に上回る点を追及し、結果、この 8 月から来年 3 月までの期間、地域手当特別調整分の +2.0% を +2.6% へ 0.6 ポイント引き上げることで妥結しました。

【過半数代表意見書より】

広島大学における教職員の給与条件は自律的・主体的な労使交渉によって決定すべきものであり、国や県に連動するものではないと考えます。

その上で、臨時特例に関する法律に連動して既に常勤教職員の給与が大幅に削減されている現状を前提とし、附属学校園教員と広島県教員との均衡を考慮する観点等から附属学校園教員の地域手当特別調整分をこの 8 月から来年 3 月までの期間において 0.6 ポイント加算した措置は、一定、評価することができます。ただし、広島県教員との対比においては附属学校園教員の合計削減額ははるかに多額であり、その点では当該措置による回復はその一部に過ぎないことも踏まえるべきことと考えます。



II. 11月1日実施分

1. 国家公務員退職手当法の改定への対応について（改定対象規則は職員就業規則、船員就業規則、職員の早期退職に関する規則、職員の退職勧奨に関する規則、職員退職手当規則）

国家公務員に連動して「職員の退職勧奨に関する規則」を廃止し、「職員の早期退職に関する規則」を改定して早期退職制度の「拡充」を図ろうとするものです。「職員の早期退職に関する規則」はこれまでも制定されていましたが、その運用は行なわれずに来ていました。今回の改定は、国家公務員に合わせて規則を再整備し、定年前早期退職の適用対象年齢を定年前15年（これまでは10年）へ引き下げ、退職手当の割増率を定年前1年につき3%（これまでは2%）、ただし、定年前1年以下の者は2%（定年前6月以内は除く）とするものです。したがって、60歳で定年になる45歳の者が認定された場合の退職手当割増率は45%になります。

この早期退職制度は大学の募集により実施されるもので、改定された規則では、募集は、(1)職員年齢構成の適正化、(2)組織の改廃や事業場・施設の移転の円滑化（対象は当該組織・事業場・施設に所属する職員）、のいずれかによるとされています。なお、この早期退職者の募集が実際にいつ行なわれるかはまったく未定です。

【団体交渉より】

(大学) 施行しても、募集要項や実施方法等を考えないといけない。国は6月に既に募集している。

(組合) 廃止する退職勧奨制度は、ある意味柔軟に運用され、辞める人がメリットを受けていたが、そうしたことは無くなるのか？

(大学) そうだ。天下り等で優遇策と指摘されていた。

(組合) 優秀な教員ほど応募しないかと危惧する。退職金の心配が緩和されるので、例えば、私立大のポストを確保しておいて応募するとか。

(大学) 人事計画上で必要な人は除外できる。本人が手を挙げて、承認が無ければ適用されない。

(大学) 7.8%のときもそういう話があったが、この2年間だけを検証するとそんなにいないかと思う。

(組合) 7.8%の給与削減があり、その後、55歳超の昇給停止で、早く辞めようかとなる。特に文系は設備が不要なので。

(大学) 制度設計として、11月1日にはやらないといけない。

(大学) この規則を決めても、具体的にすぐには出来ない。規則は今日決めて、実施要項が出来たときに交渉をすることだろうか。

(組合) 規則を作ると、実施要項を作れとの圧力が掛かるのではないか。

(大学) これまでもホームページに「実施していません」と書いて来た。政府から予算をもらうためには規則を整備しておかないといけない。

(組合) 実施要項を作るときは提案を受けるということで、了承した。

【過半数代表意見聴取より】

(過半) 「早期退職に関する規則」の第7条第1項第3号はどのような場面を想定しているのか？

(大学) 可能性の段階でストップしたい。国の規則のままだ。

(過半) 同条第4項により、懲戒処分を受けたら認定を取り消せるようになっている。この第1項第3号は不要ではないか。「うわさ」や「疑わしい」で認定（利益）が受けられないことになる。国に合わす必要はない。例えば、訴訟になって、最高裁でシロも有り得るが、そのときには回復不可能だ。

(過半) また、同条第1項第4号は「足止め」の問題が発生する。例えば、メリットを受けさせないために、「あなたは優秀なので」と言って認定されないようにし、「どうしても辞めるのなら、自己都合で」と、恣意的に運用される可能性があり得る。

(大学) 国と同じにしておかないと予算が措置されないので、合わせている。4号に付いては、募集のところでしっかりと規定すれば使わないことも可能になると思う。3号に付いては、解雇より下の減給等の懲戒処分の場合、早期退職に応募して辞めたら、辞めた後に懲戒処分はできない。懲戒解雇になったら退職手当の返還請求ができるが、他は本人への通知だけだ。

(過半) 第6条第2項に認定の通知を受けるまでの間は申出の取り下げが可能とあるが、例えば、「懲戒処分になるかも知れないので」といったときに取り下げることは可能か？

(大学) 可能だ。また、不認定になれば申出は採用されなかったわけで、そのまま在籍することができる。

【過半数代表意見書より】

以下で述べる問題点等があり、その運用においては十分に配慮することを求めます。

(1) 「職員の早期退職に関する規則」の第7条第1項第3号で「(懲戒) 処分を受けるべき行為(略)をしたことを疑うに足る相当な理由がある場合その他申出者に対し認定を行うことが社会通念上不適切と認める場合」は認定対象としない旨が規定されています。しかしながら、懲戒処分の妥当性については訴訟も多く行なわれており、判決では懲戒処分が不当とされるケースも多々あります。まして、この第3号の規定は、懲戒処分が決定する前の認定対象除外になります。それ故、この第3号の適用は明確な根拠に基づいて行なわれるべきものと考えます。

(2)「職員の早期退職に関する規則」の第7条第1項第4号で「申出者を引き続き業務に従事させることが……(中略)……特に必要であると認める場合」は認定対象としない旨が規定されています。この条文の問題は、その運用が恣意的に行なわれる可能性が有り得ることです。

したがって、その恣意的運用を厳に禁じるとともに、募集実施要項においてその恣意的運用を排除するような具体的規定を置くことが必要です。

(3)貴職と当組合との団体交渉において、本早期退職制度による早期退職者を募集する場合はその募集実施要項を事前に当組合へ提案することで合意しました。上述するような問題点も存在することから、当該事前提案を厳守されることを求めます。

附属学校園教員に関する労働基準監督署

執行委員会では、労働基準監督署が大学に対して行なった「是正指導」問題に関して、「当面の方針(案)」を附属支部組合員へ提案し、その検討をお願いしています。それらの具体化についてはこれからになりますが、基本的な考え方として整理しました。なお、以下と合わせて配布した「「是正指導」による時間外労働適及調査等に関する支部意見等」と「上記の支部意見等に関する小藪の注」は省略しています。それらが必要な方はご連絡下さい。(文責 小藪)

2013年 9月 5日

附属支部組合員のみなさま

広島大学教職員組合
執行委員長 西別府 元日

「是正指導」に関する当面の方針について(提案)

日頃の組合活動へのご理解・ご協力に感謝致します。

さて、6月27日付けで以下の4項目に関する提案を行ない、ご意見等を求めました。

1. 過去2年間に適及した教職調整額(本給の4%)を超える部分の時間外労働手当の請求方法について
2. 時間外労働に関する過去への適及及び今後の扱いについて、大学が「別途、手当を支給している業務は対象から除外する」としている業務の扱いについて
3. 附属小学校において実施している4～6月適及調査の内容及び方法の問題点等について
4. 明確化すべき事項について

これらに付いて7月24日執行委員会までに寄せられたご意見等を別紙「「是正指導」による時間外労働適及調査等に関する支部意見等」に集約していますので、ご確認下さい。

これらのうち、3点目と4点目については大学へ要求書を提出しましたが、1点目と2点目については組合として具体的にどのように対応するかが未だまとまっていません。

一方、そうした中であっても、これまで附属支部・組合員から出されたご意見等をもとに、組合としての当面の方針を一定整理することは可能であり、また、必要であると考えました。

このことから、以下の「当面の方針(案)」を附属支部のみなさまへ提案し、ご意見等をいただいた後に確定させることにしました。

つきましては、各附属支部でご検討いただき、その結果を9月17日(火)12:00までに書記局宛にご連絡下さいませようお願い致します。

【当面の方針(案)】

(1)業務内容及びそれに要する時間等について附属学校園教員の主体性・裁量性が中心となる(あるいは本質となる)業務については、これまで通り附属学校園教員個々人の主体性・裁量性を確保することを要求する。

(2)「是正指導」問題への対応が附属学校園教員の過重労働の軽減へ繋がるよう要求する。

(3)固定的な「手当」で処遇することとなる業務については、適正、あるいは、より妥当な手当額を要求する。

(注) 時間外割増し手当ではなく、これまでのように特殊勤務手当等として給与措置する業務についてのものです。

(4)附属学校園の運営や業務内容・業務分担等の見直しについては、附属学校園教員が児童・生徒への教育指導等のできるだけ専念できるものとなることを要求する。

(注) どのような「見直し」になるかは未だ不明ですが、その考え方についてのものです。 以上

* 挟み込みチラシ2種のご案内です。組合員特価になっております。

・「2013丸大の冬ギフト 特別販売のご案内」

・「家庭用常備薬の斡旋について」

・その他、伊藤ハム販売株式会社の冬ギフトご希望の方には学内便で

パンフレットをお送りしますので、お申込ください。

発行 広島大学教職員組合

(東広島事務所 本部)

東広島市鏡山1-7-2(広大西口 西エネルギーセンター内)

内線(東広島84)5390 TEL/FAX 082-422-7556

メール union@hiroshima-u.ac.jp

ホームページ <http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>